

This project belongs to the Erasmus + programme Number: **2019-1-ES01-KA202_065513**

Working in a foreign country is a challenge that involves a great effort both to become familiar with the customs and culture of the new country and for the opportunity to assume more important and responsible roles in your professional career.

Culture shock, or even problems with support, uncertainty, etc. can directly affect personal efficiency. Therefore, the project arose with the aim to find out what components an ideal intercultural preparation and integration programme for companies should contain.

We have to keep in mind, that generally, the need to be prepared for international exchanges is restricted to those who will go abroad. But a decisive role for a successful exchange programme is played by the mobility partner, i.e. the training of trainers or staff working with foreign employees.

The combination of these two target groups allows for an overall preparation of all parties involved in mobility programmes: from the foreign participants to the companies and their employees.

For this reason, we carried out a series of actions in order to achieve the aim of the project, including five transnational meetings between the partners of the membership during the 21 months of the duration of the project (10/16/2019-07/15/2021). Most of these meetings, due to the COVID-19 crisis and the existing mobility restrictions, have to be done in a virtual way, in order to achieve the initial objectives planned.

In the first step, an investigation and compilation of studies has been carried out on the early termination of mobility and major problems during mobility experienced by expatriates and apprentices in different countries. A consensus was reached on 6 questions that were discussed in the second meeting and with which the main reasons for the early termination of the mobility were obtained. This analysis has served to prepare the questionnaires that have been carried out in the second step.

In the second step, the perspectives of the two main groups involved in expatriation processes have been taken into account: companies and employees. Thus, it have been collected the opinions and experiences of expatriates (who are going abroad, who are abroad, those who have already returned) as well also the companies which work with expats, either by sending or receiving workers abroad.

In order to collect these opinions, we first carried out a survey for each of the two target groups, obtaining 159 responses from workers and 131 from companies (290 in total). The results are included in the document "**Analysis Surveys**" that you can download.

After this activity, an interview with companies was carried out in order to understand their point of view in more detail, with 72 interviews carried out. This interview focused on three main questions to analyse the situation of professional mobility processes. The main conclusions reached with these interviews are collected in the document "**Analysis Interviews**", also available for downloading.

Subsequently, with this information, we have elaborated a final guideline with the main conclusions we have drawn from the activities carried out and which contains the most important aspects to take into account during the different key moments of the expatriation processes. This guideline is the document called "**Final recommendation**".

We believe that the project provides a clear vision of the possible difficulties for both the worker and the company in relation to moving to another country for work purposes. We also believe that solutions and suggestions are provided to prevent the possible factors that lead to the failure of this type of process, although we believe that it is necessary to go more deeply into this subject in order to create specific programmes on these assignments.

We consider that this project has helped to establish a basis that takes into account a wide variety of aspects (psychology, language, social environment, etc.) on which the respective preparation programmes can be designed in the future.

If you need further information about our project, please do not hesitate to contact us.

SPANISH VERSION:

Este proyecto pertenece al programa Erasmus + Número: **2019-1-ES01-KA202_065513**

Trabajar en un país extranjero es un desafío que implica un gran esfuerzo tanto para familiarizarse con las costumbres y la cultura del nuevo país como por la oportunidad de asumir roles más importantes y de mayor responsabilidad en su carrera profesional.

El choque cultural, o incluso, problemas con el apoyo, la incertidumbre, etc. pueden afectar directamente a la eficiencia personal. Por ello, el proyecto surgió con el objetivo de descubrir qué componentes debe contener una preparación intercultural ideal así como el programa de integración para las empresas.

Tenemos que tener en cuenta, que por lo general, la necesidad de estar preparado para intercambios internacionales está restringida para aquellos que se irán al extranjero. Pero un papel decisivo para un programa de intercambio exitoso lo desempeña el socio de movilidad, es decir, es necesaria la capacitación de instructores o de aquel personal que trabaja con empleados extranjeros.

La combinación de estos dos grupos objetivo permite una preparación general de todas las partes involucradas en los programas de movilidad: desde los participantes extranjeros hasta las empresas y sus trabajadores.

Por ello, realizamos una serie de acciones para conseguir el objetivo del proyecto, entre las que se encuentran cinco reuniones transnacionales entre miembros de la asociación durante los 21 meses de duración del proyecto (16/10/2019-15/07/2021). La mayoría de estas reuniones, debido a la crisis del COVID-19 y a las restricciones de movilidad existentes, se realizaron de forma virtual, para poder alcanzar los objetivos iniciales previstos.

En el primer paso, se ha llevado a cabo una investigación y recopilación de estudios sobre la finalización anticipada de la movilidad y los principales problemas que experimentan los expatriados y aprendices en diferentes países. Para ello, llegamos a un consenso sobre 6 preguntas sobre las que se debatió en la segunda reunión y con las que se han obtenido los principales motivos de la finalización anticipada de la movilidad. Este análisis ha servido para preparar los cuestionarios que se han realizado en el segundo paso.

En el segundo paso se han tenido en cuenta las perspectivas de los dos principales colectivos implicados en los procesos de expatriación: las empresas y los empleados. Así, se han recogido las opiniones y experiencias de los expatriados (que se van al extranjero, que están en el extranjero, los que ya han regresado) así como de las empresas que trabajan con expatriados, ya sea enviando o recibiendo trabajadores en el extranjero.

Para recoger estas opiniones, primero realizamos una encuesta para cada uno de los dos grupos objetivo, obteniendo 159 respuestas de trabajadores y 131 de empresas (290 en total). Los resultados se incluyen en el documento "**Análisis de las encuestas**" que está disponible para su descarga.

Tras esta actividad, se llevó a cabo una entrevista con las empresas para conocer su punto de vista con más detalle, con 72 entrevistas realizadas. Esta entrevista se centró en tres cuestiones principales para analizar la situación de los procesos de movilidad profesional. Las principales conclusiones alcanzadas con estas entrevistas se recogen en el documento "**Análisis de las entrevistas**", también disponible para su descarga.

Posteriormente, con esta información, elaboramos una guía final con las principales conclusiones que hemos extraído de las actividades realizadas y que recoge los aspectos más importantes a tener en cuenta en los diferentes momentos clave de los procesos de expatriación. Esta guía es el documento denominado "**Recomendación final**".

Creemos que el proyecto aporta una visión clara de las posibles dificultades tanto para el trabajador como para la empresa en relación con el traslado a otro país por motivos laborales. También creemos que se aportan soluciones y sugerencias para prevenir los posibles factores que llevan al fracaso de este tipo de procesos, aunque creemos que es necesario profundizar en este tema para crear programas específicos sobre estos traslados.

Consideramos que este proyecto ha contribuido a establecer una base que tiene en cuenta una gran variedad de aspectos (psicología, lenguaje, entorno social, etc.) sobre los que se podrán diseñar en el futuro los respectivos programas de preparación.

Si necesita más información sobre nuestro proyecto, no dude en ponerse en contacto con nosotros.